

ЛИТЕРАТУРА:

1. Корпоративный менеджмент / Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. и др.; под общ. ред. И.И.Мазура. – М.: Высшая школа, 2003. – 1077с. – С.190.

Шедий М.В., г. Орел

ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА СЛУЖЕБНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЧИНОВНИКОВ РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ

Первым, наиболее ярким периодом реформирования государственной службы является время правления Петра Великого. Петровские реформы обеспечили создание высших и центральных учреждений нового типа, положили начало переходу к бюрократической системе, основанной на рациональном принципе. В результате реформ была создана бюрократическая корпорация с особой корпоративной культурой, для которой были характерны однотипное организационное устройство, более четкое распределение функций, строгое соподчинение на основе жесткого централизма.

Однако это само по себе вполне прогрессивное дело с самого начала подверглось существенному искажению, так как попытка бюрократизации государственной службы привела лишь к ее «канцеляризации», то есть бюрократизации в негативном смысле слова. Эффективность управления, правда, на первых порах несколько повысилась, но смысл его бюрократической перестройки так и не был усвоен ни чиновничьим, ни обывательским сознанием. В итоге она, не решив своей главной задачи, создала побочный негативный эффект, так как «государство, загораживаемое канцелярией, отдалялось от народа, как что-то особое, ему чуждое» [1].

В результате введения Табели о рангах всех чинов чувства чести, личного достоинства, уважения подмнил чин. Один из западных путешественников, посетивших Россию в царствование Павла I, метко заметил: «Здесь все зависит от чина... Не спрашивают, что знает такой-то, что он сделал или может сделать, а какой у него чин. Положение в обществе, измеряемое классами чинов, получило значение главной жизненной ценности» [2].

Человек при поступлении на службу становился как бы казенной собственностью, так и оставался ею на протяжении всей своей жизни. Данный процесс не привел к уменьшению злоупотреблений и произвола чиновников, к возникновению честной и эффективной администрации, а, напротив, «злоупотребления росли с необыкновенной быстротой. Они были практически неискоренимы, так как государство хотя и боролось с ними, но, по существу, само же их и порождало» [3].

Впрочем, было бы несправедливым считать, что Табель о рангах не принесла совсем уж ничего хорошего. К положительным чертам можно отнести расширение возможности для вертикальной социальной мобильности, для возвышения при соблюдении определенных условий людей из низших классов. При этом Табель с ее приоритетом принципа выслуги лет, в сущности, поддерживала обстановку бюрократической спячки и господства являл, боящейся любых перемен геронтократии.

Академик А.В. Никитенко весьма точно и убедительно показал негативные последствия, порождавшиеся бюрократической атмосферой государственных служащих. Одним из самых тяжких ее пороков являлось, по его мнению, превращение государственных служащих в механических исполнителей воли вышестоящего «начальства». «Отчего у нас так мало способных государственных людей? – спрашивал А. В. Никитенко. – Оттого, что от каждого из них требовалось одно: не искусство в исполнении дел, а повиновение и так называемые энергические меры, чтобы все прочие повиновались... Всякий, принимая на себя важную должность, думал об одном, как бы удовлетворить лично господствовавшему требованию, и умственный горизонт его невольно суживался в самую тесную рамку. Тут

нечего было рассуждать и соображать, а только плыть по течению»[4]. Эта, безусловно, парадоксальная ситуация была вполне закономерна, так как корпоративная культура бюрократии была запрограммирована на слепую исполнительность.

Полная зависимость продвижения по службе от начальства вынуждала чиновников искать протекции, порождала угодничество, превращала в традицию богатые именинные и юбилейные дары от подчиненных, рождала «бумажное» благополучие на вверенных участках работы и пр. О нравах в чиновничьей среде свидетельствуют негласные правила поведения для начинающих чиновников, которые имели хождение в кругу служащих:

- «кланяйтесь начальству вашему тем ниже, чем выше стоит оно в порядке чиновачалия»;

- «не надейтесь только на способности свои, сколько на протекцию; несмотря на все ваши достоинства, старайтесь укрыться под крылышко этой благодетельной волшебницы»;

- «никогда не делайте того, что нужно делать, а делайте то, что желает высшее начальство»;

- «откажитесь от собственного взгляда на вещи, усвойте себе взгляд начальников ваших, не имейте мыслей своих, развивайте только мысли начальников и постарайтесь все, даже почерк ваш, сделать как можно более похожим на их почерк»;

- «если у вас есть предложение... по усовершенствованию закона или судопроизводства, не старайтесь... привести его в исполнение... вы прослывете... беспокойным и неудобным человеком»[5].

Подтверждением распространности данных негласных законов поведения может служить цитата из воспоминаний И. Дмитриева, близкого друга М. Сперанского, который так описывал существовавшую нравственную атмосферу государственной службы того времени: «Со вступлением моим в гражданскую службу я будто вступил в другой мир, совершенно для меня новый. Здесь и знакомства, и ласки основаны по большей части на расчетах своекорыстия; эгоизм господствует во всей силе; образ обхождения непрестанно изменяется наравне с положением каждого. Товарищи не уступают кокеткам: каждый хочет исключительно прельстить своего начальника. Нет искренности в ответах: ловят, помнят и передают каждое неосторожное слово»[6].

Для чиновничества того времени были характерны атмосфера деспотизма более высокого начальника, насаждение безоговорочного послушания, преследование любой свободной мысли. Недостатки в работе чиновника нередко влекли за собой наказания, являющиеся плодом субъективного решения начальника. Все это порождало рост очковитательства, лицемерия, подхалимства, взяточничества и протекционизма.

Любопытной особенностью корпоративной культуры российского чиновничества было развитое чувство самоиронии. Как писал, например, М.Е. Салтыков-Щедрин во «Благо намеренных речах»: «...еще на глазах у начальства она и туда и сюда, но как только начальство за дверь — она сейчас же язык высунет и сама над собою хохочет. Представить себе русского бюрократа, который относился бы к себе самому яко к бюрократу без некоторого глумления, не только трудно, но даже почти невозможно. А между тем бюрократствуют тысячи, сотни тысяч, почти миллионы людей»[7]. В этой самоиронии, впрочем, есть изрядная доля цинизма, подразумевающего, что человек не уважает, не воспринимает всерьез ни свои обязанности, ни свою социальную роль как представителя государства, а относится к ним отчасти как к игре, отчасти как к возможности поживиться под прикрытием якобы соблюдения государственного интереса, выполнения законов и начальственных предписаний.

Постепенно роль чиновников в государстве все более увеличивалась. Николай I говорил, что на самом деле «моей империей управляют двадцать пять тысяч столоначальников» [8]. Маркиз Астольф де Кюстин в своих знаменитых записках о России так описал эту ситуацию: «Здесь имеется особый класс людей, соответствующий нашей буржуазии, но не имеющий ее твердого характера – следствия независимости и ее опытности – следствия свободы мысли и образованности ума; это класс низших чиновников, как бы второе дворянство... Они самые жестокие деспоты в этом деспотическом государстве; выходя из народных училищ, вступившие в статскую службу, они правят империей вопреки императору».

Но в начале второй половины века в корпорации чиновничества стали вливаться люди совсем иных ориентаций. Переломным моментом послужил конец царствования Николая I. Именно сверху были осуществлены мероприятия, стимулировавшие изменения в рядах бюрократической корпорации, созданы условия, при которых на государственной службе появились фигуры нового типа. Реформы того периода в области управления имели явно выраженную либерально-демократическую направленность, поскольку в них делался совершенно очевидный акцент на расширение общественного самоуправления. Поэтому в подобных условиях чиновничество было просто вынуждено меняться, причем изменения затронули не только уровень бюрократической иерархии. Однако данный период продолжался слишком недолго, и изменения не успели пустить глубоких корней.

Революционные события 1917 года и гражданская война кардинально изменили основы российской государственности. На месте прежней консервативной корпорации государственной службы начала формироваться корпорация с командно-административной системой управления, которая не являлась продуктом одной лишь Октябрьской революции или следствием сталинской эпохи, так как своими корнями она глубоко уходила в российское прошлое.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ключевский В.О. Курс русской истории. М., 1989. Т.4. С. 139.
2. Шенелев Л.Е. Титулы, мундиры, ордена. Л., 1991. С. 131.
3. Лотман Ю.М. Люди и чины //Беседы о русской культуре. СПб., 1994. С.35.
4. Томсинов В.А. Светило российской бюрократии. Исторический портрет М.М.Сперанского. М., 1991. С.15.
5. Катаев И.М. Дореформенная бюрократия. СПб., 1994. С. 161–162.
6. Мироненко С.В. Самодержавие и реформы. Политическая борьба в России в начале XIX века. М., 1998. С. 44.
7. Салтыков-Щедрин М.Е. Соч.: в 10 т. М., 1988. Т.5. С. 47.
8. Государственная служба (комплексный подход). М., 1999. С. 64.

Власова Е.Ф., г. Екатеринбург

МЕХАНИЗМЫ ПЕРЕДАЧИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Понятие культуры – чрезвычайно емкое. Существуют различные подходы к той стороне социальной реальности, которая стоит за понятием культура.

«Корпоративная культура» — это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды»[1].

В основе корпоративной культуры лежит видение создателей компании того, что представляет собой эта организация, почему она функционирует именно в этой сфере, какие обязательства перед заказчиками берет она на себя, какие нормы поведения существуют в общении с окружающими. Определение целей организации - важнейший нравственный